

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

PEDRA CRUZ VILLALÓNA

přednesené dne 19. května 2011¹

I – Úvod

1. Podstatou předběžné otázky Bundesarbeitsgericht (Spolkový soud v oblasti pracovního práva) je, zda kolektivní smlouva, která stanoví ukončení pracovního poměru pilotů letecké společnosti z důvodu dosažení věku 60 let za účelem zajištění bezpečnosti letického provozu, je v rozporu se směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání² nebo obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku.

2. Soudní dvůr má tak v projednávané věci příležitost, aby rozvedl svou judikaturu týkající se zásady zákazu diskriminace na základě

věku v kontextu pracovních poměrů³, a to znovu v případě doložky kolektivní smlouvy stanovující ukončení pracovního poměru, dosáhne-li zaměstnanec určitého věku, který se blíží důchodovému věku⁴. Konkrétně je Soudní dvůr vyzván k tomu, aby v této judikatuře posunul dále doktrínu stanovenou

3 — Stačí zde uvést, že tato judikatura, která začíná rozsudkem ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981) a jež je ustálená mnohými pozdějšími rozsudky, byla významným podnětem k tomuto případu zákazu diskriminace, aniž nadále zdůrazňovala svou zvláštní povahu. Pro studium diskriminace na základě věku je třeba v této oblasti ze značného množství literatury připomenout, Sprenger, M., *Das arbeitsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG*, Hartung-Gorre Verlag Konstanz, 2006; Temming, F., *Altersdiskriminierung im Arbeitsleben*, Verlag C. H. Beck München, 2008; ten Bokum, N., Flanagan, T., Sands, R. a von Steinau-Steinrück, R (Ed.), *Age Discrimination Law in Europe*, Wolters Kluwer, 2009; Sargeant, M. (Ed.), *The Law on Age Discrimination in the EU*, Kluwer Law International, 2008; Schiek, D., Waddington, L. a Bell, M. (Ed.), *Non discrimination Law*, Hart Publishing, 2007. Viz rovněž Nogueira Gustavino, M., „Extinción del contrato de trabajo y discriminación por razón de edad“, *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, López Cumbre (Coord.), Iustel, 2007.

4 — Výraz „důchodový věk“ bude dále použit pro věk, ve kterém pracovník obvykle ukončuje svůj pracovní činnost, přičemž tento okamžik je shodný s okamžikem vzniku nároku na důchod. Ve stejném kontextu přiblížení se odchodu do důchodu viz rozsudky ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa (C-41105, Sb. rozh. s. I-8531); ze dne 5. března 2009, Age Concern England (C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569; dále jen „Age Concern“); ze dne 12. ledna 2010, Petersen (C-341/08, Sb. rozh. s. I-47); ze dne 12. října 2010, Rosenbladt (C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391) a ze dne 18. listopadu 2010, Georgiev (spojené věci C-250/09 a 268/09, Sb. rozh. s. I-11869).

1 — Původní jazyk: španělština.

2 — Úř. věst. L 303, s. 16.

v již uvedeném rozsudku z poslední doby Rosenbladt. V zásadě dva prvky činí projednávaný případ specifickým. Zaprvé, pro ukončení pracovního poměru není stanoven věk 65 let (ač se tím nyní nezabýváme podrobněji, Soudní dvůr se k této skutečnosti vyjádřil vcelku příznivě), ale věk 60 let, tedy věk výrazně nižší. Zadruhé případ, který je Soudnímu dvoru předložen v projednávané věci, se týká povolání pilota⁵, jehož výkon je tak říkajíc „časově omezen“ (podle mezinárodního práva 65 let). Vyjdu z této poslední zvláštnosti, tedy výkonu povolání pilota a vyzvu Soudní dvůr, aby měl za to, že záruka kolektivního vyjednávání je součástí legitimních cílů sociální politiky ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. I přes výše uvedené mě však ověření časové působnosti konkrétního zpochybňovaného ustanovení z hlediska jeho přiměřenosti dovede k tomu, že navrhu jeho neslučitelnost s unijním právem.

II – Právní rámec

A – Mezinárodní právní úprava

3. Joint Aviation Authorities⁶ přijal dne 15. dubna 2003 Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1.060a (dále jen „JAR-FCL 1.060a“), které obsahují konkrétní ustanovení týkající se omezení použitelných na držitele pilotní licence po dosažení věku 60 let. Tato ustanovení zvláště stanoví, že od 60 do 64 let může držitel pilotní licence pracovat jako pilot letadel v obchodní letecké dopravě pouze jako člen letové posádky složené z více pilotů, přičemž další piloti dosud nedosáhli věku 60 let. Držitel pilotní licence starší 65 let však nemůže pracovat jako pilot letadla v obchodní letecké dopravě.

4. Dne 29. dubna 2003 zveřejnilo spolkové ministerstvo dopravy, výstavby a bytové politiky tuto vyhlášku v Bundesanzeiger č. 80a.

5 — Přesně piloti obchodních leteckých společností, ale z důvodu jazykové hospodárnosti budu dále používat jen výraz „piloti“.

6 — Orgán Evropské konference pro civilní letectví zastupující regulační orgány civilního letectví některých členských států včetně Německa.

B – *Unijní Právo*

sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

1. Listina základních práv Evropské unie

5. Článek 21 odst. 1 Listiny stanoví následující: „Zakazuje se jakákoliv diskriminace založená zejména na [...] věku [...]“.

8. Článek 2 odst. 5 stanoví, že směrnice „se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí“.

6. Článek 28 listiny stanoví, že

„[p]racovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace mají v souladu s [unijním] právem [...] a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo sjednávat a uzavírat [...] kolektivní smlouvy [...]“.

9. Článek 4 odst. 1 stanoví, že bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 (definující zásadu rovného zacházení a přímé a nepřímé diskriminace) „mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“.

2. Směrnice 2000/78/ES

7. Podle článku 1 směrnice 2000/78 je jejím účelem „stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo

10. Konečně opodstatněností rozdílů v zacházení na základě věku se speciálně zabývá článek 6, který ve svém odstavci 1 stanoví:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže

jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

C – Německé právo

1. Zákon o práci na částečný pracovní úvazek a smlouvách na dobu určitou

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.⁷

11. Ustanovení § 14 zákona o práci na částečný pracovní úvazek a smlouvách na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge; dále jen „TzBfG“) ze dne 21. prosince 2000⁷ stanoví, že je přípustné ukončit pracovní smlouvu na dobu určitou, existuje-li pro to objektivní důvod.

2. Všeobecný zákon o rovném zacházení

12. Směrnice 2000/78 byla provedena do německého vnitrostátního právního řádu schválením všeobecného zákona o rovném zacházení ze dne 14. srpna 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; dále jen „AGG“)⁸. Ustanovení § 8 a § 10 tohoto zákona reprodukuje velmi věrně čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

⁷ — BGBl. 2000 I, s. 1966.

⁸ — BGBl. 2006 I, s. 1897.

3. Ustanovení týkající se časového omezení pilotních licencí

13. Na jedné straně se § 20 odst. 2 nařízení o povolování letecké dopravy (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung; dále jen „LuftVZO“)⁹ při regulaci všech podmínek týkajících se pilotních licencí odvolává na nařízení o zaměstnancích v letecké dopravě (Verordnung über Luftfahrtpersonal) a současně prohlašuje, že se na soukromé, profesionální piloty a piloty v letecké přepravě, jež jsou součástí posádek složených z více osob, vztahují již uvedená JAR-FCL 1 060^a.

14. Na druhou stranu § 4 prvního nařízení, kterým se provádí nařízení o zaměstnancích v letecké dopravě (Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal; dále jen „1. DV LuftPersV“)¹⁰ ze dne 15. dubna 2003 stanoví, že držitel licence pro výkon povolání pilota letecké přepravy nebo obchodní letecké přepravy, která byla vydána v Německu, může po dosažení věku 60 let uplatňovat práva plynoucí ze své licence až do věku 65 let i v letadlech s posádkou složenou pouze z jednoho pilota v obchodní přepravě cestujících, pošty nebo nákladu, ovšem jen na území Spolkové republiky Německo.

⁹ — BGBl. 2008 I, s. 1229.

¹⁰ — Bundesanzeiger č. 82b ze dne 3. května 2003.

4. Kolektivní smlouva

15. Konečně přímo sporným vnitrostátním ustanovením je zde §19 odst. 1 rámcové kolektivní smlouvy č. 5a o palubním personálu Deutsche Lufthansa (dále jen „rámcová kolektivní smlouva č. 5a“), kterou se řídí pracovní vztahy účastníků sporu v původním řízení. Ve znění ze dne 14. ledna 2005 stanoví tento § 19 následující: „Pracovní vztah – aniž je nutné ukončit pracovní smlouvu – končí měsícem, v němž je dosaženo 60 let. [...]“ Poté pobírají piloti až do dosažení zákonného důchodového věku dávky sociálního zabezpečení určené pro tuto přechodnou dobu¹¹.

16. V předkládacím rozhodnutí je uvedeno, že u jiných leteckých společností skupiny společnosti Lufthansa piloti zastávají své pracovní místo až do věku 65 let.

III – Spor v původním řízení a předběžná otázka

17. Reinhard Prigge, Michael Fromm a Volker Lambach podali k Arbeitsgericht

¹¹ — Podle informací poskytnutých na jednání by společnost platila tuto dávku určenou pro přechodnou dobu až do dosažení věku 63 let, což je věk, v němž by piloti měli nárok na příslušný starobní důchod.

Frankfurt am Main (pracovní soud) proti letecké společnosti Deutsche Lufthansa AG (dále jen „Deutsche Lufthansa“), u níž byli zaměstnání jako piloti nebo kapitáni letadel žalobu, ve které napadají rozhodnutí této letecké společnosti ukončit jejich příslušné pracovní poměry z důvodu dosažení věkové hranice 60 let stanovené v kolektivní smlouvě č. 5a, jež je na ně použitelná. Navrhovatelé se domnívají, že uvedené rozhodnutí představuje diskriminaci na základě věku a porušuje směrnici 2000/78 a AGG.

18. Arbeitsgericht žalobu zamítl a Landesarbeitsgericht Hessen (zemský soud) zamítl odvolání, které bylo poté podáno. Proti tomuto rozhodnutí o odvolání podali navrhovatelé kasační opravný prostředek k Bundesarbeitsgericht

19. Vzhledem k tomu, že rozhodnutí o tomto kasačním opravném prostředku závisí na výkladu několika článků směrnice 2000/78 a obecné zásady zákazu diskriminace na základě věku předložil Bundesarbeitsgericht Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1, čl. 6 odst. 1 první věta směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání nebo obecná zásada práva Společenství týkající se zákazu diskriminace na základě věku vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům uznávajícím kolektivní smlouvu, která z důvodu zajištění

bezpečnosti letového provozu stanoví pro piloty věkovou hranici 60 let?“

IV – Řízení před Soudním dvorem

20. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce došla kanceláři Soudního dvora dne 18. listopadu 2009.

21. Písemná vyjádření předložily Spolková republika Německo, Irsko, Komise a společné písemné vyjádření předložili tři navrhovatelé v původním řízení (R. Prigge, M. Fromm a V. Lambach).

22. Na jednání, které se konalo dne 8. března 2011, přednesli své řeči zástupce R. Prigge, M. Fromma a V. Lambacha a zmocněnci Komise, Spolkové republiky Německo a Irsko.

V – Předběžné úvahy

23. Před odpovědí na předběžnou otázku položenou Bundesarbeitsgericht se mi jeví vhodným uvést určitou poznámku nejdříve k formulaci samotné předběžné otázky a poté

k dotčenému zákazu diskriminace a dopadu práva na kolektivní vyjednávání na tento případ.

směrnice 2000/78, na kterou je v každém případě poukazováno.

A – K formulaci otázky

24. Nejdříve je třeba uvést poznámku k oběma prvkům unijního právního řádu, jejichž výklad je požadován s ohledem na ustanovení vnitrostátního práva: v tomto pořadí, norma sekundárního práva, směrnice 2000/78 a obecná zásada unijního práva zákazu diskriminace na základě věku, která tvoří základ této směrnice, přičemž uvedená směrnice je zároveň „konkretizací“ této zásady.

25. Začneme-li prvkem, který má vyšší právní sílu, je především nutné konstatovat, že zákaz diskriminace na základě věku je obecnou zásadou unijního práva, zvláště pak v oblasti pracovních poměrů. To je skutečnost známá nejméně od roku 2005, neboť Soudní dvůr se takto vyjádřil v již uvedeném rozsudku Mangold, a tato skutečnost zde není nijak zpochybňována. Od té doby judikatura skutečně učinila výslovně nebo konkludentně tuto zásadu účinnější, a to téměř vždy v kontextu

26. Ačkoli v době vydání rozsudku Mangold byla již Listina základních práv Evropské unie slavnostně vyhlášena a obsahovala výslovný zákaz diskriminace na základě věku (článek 21), až od vstupu v platnost Lisabonské smlouvy, dosáhl tento zákaz diskriminace plného právního významu na úrovni primárního práva a s ním i uvedený důvod diskriminace, a to jako předposlední z výslovných zákazů diskriminace obsažených v uvedeném článku. Podle mého názoru to znamená, že následkem začlenění uvedeného zákazu do „psané ústavy“ se stal nejdůležitějším základem tohoto zákazu diskriminace uvedený článek 21 Listiny. Výše uvedené tvrzení je třeba vykládat tak, aby nebyla dotčena ustanovení druhého (oblast unijních pravomocí) a třetího odstavce (oddíl VII Listiny a Vysvětlení) čl. 6 odst. 1 SEU (což odkazuje zvláště na článek 13 ES, nyní článek 19 SFEU a také na článek 52 Listiny). Jinak řečeno, přestože je plně platné prohlášení obsažené v rozsudku Mangold (ustálené v rozsudku Küçükdeveci¹²), podle kterého je zákaz diskriminace na základě věku obecnou zásadou unijního práva, přičemž jejím „zdrojem jsou různé mezinárodně právní nástroje a ústavní tradice

12 — Rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Seda Küçükdeveci (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365).

společné členským státům“¹³, došlo k tomu, že tato zásada byla konkretizována v „Lisabonské listině“, a proto na tomto základě musí být uplatňovány možnosti této zásady a omezení jejích účinků¹⁴.

27. Pokud je o prvek sekundárního práva, směrnici 2000/78, v tomto okamžiku není nutné mnoho dodat. Stačí říci, že zaprvé směrnice „vykonává“ unijní pravomoc v této oblasti a v tomto smyslu se tato pravomoc stává předpokladem její platnosti v rámci Unie. A zadruhé, že jak Soudní dvůr prohlásil, směrnice ve své oblasti působnosti „konkretizuje“ obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě věku¹⁵.

28. Poslední zvláštností formulace otázky je, že zahrnuje prohlášení, podle kterého dotčená smluvní doložka „nachází své odůvodnění

v bezpečnosti leteckého provozu“. Je třeba uvést, že uvedená doložka neobsahuje v tomto smyslu žádný odkaz a jedná se tedy spíše o vsuvku, kterou si lze vysvětlit tím, že ji Bundesarbeitsgericht přijal jako objektivní důvod uvedeného ustanovení a že předkládající soud chce zjistit, zda tato judikatura předcházející vstupu v platnost AGG je v souladu s unijním právem.

29. Je však možné, že takto omezená odpověď Soudního dvora, jak ostatně navrhuje Komise, nesplní cíl, kterým je poskytnout Bundesarbeitsgericht užitečnou odpověď. Domnívám se totiž, že předkládající soud chce zjistit, zda doložka o dřívějším ukončení pracovního poměru je v souladu s unijním právem bez ohledu na to, jak vnitrostátní judikatura tyto doložky odůvodňovala.

30. Vzhledem k výše uvedenému mám za to, že formulace otázky musí být změněna takto:

13 — Výše uvedené rozsudky Mangold, bod 74 a Küçükdeveci, bod 21.

14 — Rozsudek Küçükdeveci v bodě 22 odkazuje stručně na článek 21 Listiny.

15 — Výše uvedený rozsudek Küçükdeveci, bod 27; rozsudky ze dne 16. října 2007, Chacón Navas (C-13/05, Sb. rozh. s. I-8531) a ze dne 30. dubna 1996, P. v. S. (C-13/94, Recueil, s. I-2143). Na druhou stranu není předmětem sporu použitelnost směrnice na tento případ. Pracovní poměr třech navrhovatelů v této věci byl ukončen v listopadu 2006, v červnu a dubnu 2007, tedy poté, co vstoupil v platnost vnitrostátní zákon o provedení směrnice (18. srpna 2006), a platilo tudíž v této oblasti právo Unie bez ohledu na skutečnost, že lhůta k provedení směrnice uplynula až v prosinci 2006. Ve vztahu k této problematice viz rozsudek ze dne 8. října 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Recueil, s. 3969), bod 15; a čtením *a contrario* rozsudky ze dne 23. září 2008, Bartsch (C-427/06, Sb. rozh. s. I-7245, bod 24) a ze dne 10. května 2011, Römer (C-147/08, Sb. rozh. s. I-3591, bod 63).

„Musí být ve světle článku 21 Listiny vykládány čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1 nebo čl. 6 odst. 1 první věta směrnice 2000/78/ES v tom smyslu, že brání tomu, aby kolektivní smlouva stanovila pro piloty věkovou hranici 60 let?“

B – *K věku jako důvodu diskriminace, zvláště v oblasti pracovních poměrů*

podléhá procesu hledání sociální a politické dohody ohledně některých jeho aspektů.

31. Výslovné zákazy diskriminace mají dlouhou tradici v ústavních zvyklostech členských států. Členové politické společnosti a v širším slova smyslu lidé jsou si rovni v důstojnosti, v důstojnosti osoby, a tato lidská důstojnost vyústila ve zpočátku malou pluralitu specifických zákazů diskriminace, jejichž obsah byl úzce spjat se stavem a vývojem ústavní kultury¹⁶. V současnosti článek 21 Listiny, který přímo navazuje na obecnou zásadu rovnosti uvedenou v článku 20, obsahuje až 15 důvodů zákazu diskriminace, z nichž předposlední je věk.

32. Už tato pozice „věku“ ve vyjmenovaných důvodech zákazu v ustanovení ukazuje, že se nejedná právě o nejstarší nebo „klasický“ zákaz diskriminace. To ale vůbec neznamená, že by jeho význam byl menší než význam ostatních. Ale napomáhá tvrzení, že jeho nesporná modernost z něho činí důvod zákazu diskriminace, který je postupně utvrzován a jenž

33. V každém případě ustanovení samo o sobě neobsahuje žádný „rozdíl v zacházení“, pokud jde o rozdílné důvody diskriminace: u všech je rovnocenně zakázána „veškerá“ diskriminace. Na druhé straně rozdíly vyplynou, ve větším či menším rozsahu, ze současného stavu unijního práva. Přes výše uvedené je relevantní především různorodost „situací“, na které se vztahují jednotlivá pravidla zákazu diskriminace.

34. Ve stejném smyslu zdůraznil specifickou věku generální advokát M. Jacobs ve svém stanovisku ve věci Lindorfer v. Komise, a to způsobem, který nepotřebuje další komentář: „myšlenka rovného zacházení bez ohledu na věk je předmětem četných omezení a výjimek, jako jsou věkové hranice různého druhu, často právně závazné, které jsou považovány nejen za přijatelné, ale také za skutečně žádoucí, a někdy i základní“¹⁷. Bezpochyby totéž platí i pro tak charakteristickou oblast, jako jsou pracovní poměry. Začínáme se tak zabývat problematikou z jiného hlediska.

16 — Viz Stern, K., „Die Idee der Menschen- und Grundrechte“, *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band I, Entwicklung und Grundlagen*, C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 2004, s. 3.

17 — Rozsudek ze dne 11. září 2007 (C-227/04P, Sb. rozh., s. I-6767); stanovisko přednesené dne 27. října 2005, bod 85.

35. Platnost základních práv a obecných zásad v oblasti pracovních poměrů se podílí na skutečně relativně mladém „horizontálním rozměru“ těchto práv a zásad, tedy práv a zásad ve vztazích mezi jednotlivci, kterými většinou a zvláště jsou zaměstnavatelé¹⁸.

36. Zákazy diskriminace v oblasti pracovních poměrů sahají jak v primárním, tak sekundárním unijním právu daleko do minulosti¹⁹. Zákaz týkající se „věku“, byl rozvinut a konkretizován tím, že byl začleněn spolu s dalšími třemi důvody zákazu diskriminace (náboženské vyznání nebo víra, zdravotní postižení a sexuální orientace) do směrnice 78/2000²⁰.

37. Směrnice v zásadě přistupuje jednotně k těmto čtyřem důvodům. Uvidíme však jak v případě věku zavádí kategorii „opodstatněný“ konkrétních případů rozdílů v zacházení

na základě věku (čl. 6 odst. 1 směrnice), která se u ostatních důvodů a ani v jiných směrnících, nevyskytuje.

38. Právě tento rozdíl umožňuje rozdělit tři ustanovení směrnice 2000/78, která výslovně uvádí předkládající soud ve své předběžné otázce, do dvou skupin. Všechna tři ustanovení nějakým způsobem negativně „vymezují“ oblast nebo účinek zásady zákazu diskriminace v oblasti zaměstnávání, a proto by mohla být případně dovolována k odůvodnění sporného opatření. Ale jejich dosah je velmi odlišný.

39. První skupina ustanovení, do kterého by patřily čl. 2 odst. 5 a čl. 4 odst. 1, se vztahuje ke čtyřem kategoriím zákazu diskriminace v oblasti povolání a zaměstnávání, jež je zvláštním předmětem této směrnice. Umožňují tedy nejenom relativizovat platnost zákazu diskriminace na základě věku, ale také na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení nebo sexuální orientace²¹. Z toho vyplývá, že důvody uplatňované v těchto dvou prvních případech musí být vážné. Proto čl. 2 odst. 5 používá formulaci, která určitým způsobem evokuje formulaci

18 — Viz Papier, H.-J., „Drittwirkung der Grundrechte“, *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band II, Grundrechte in Deutschland, Allgemeine Lehren I*, C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 2006, s. 1331.

19 — Je zde třeba uvést články 13 a 141 ES a směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

20 — Rasový původ je obecně upraven ve směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23).

21 — Článek 4 odst. 1 navíc má svůj ekvivalent v textu směrnice 76/207 a 2000/43 týkající se diskriminace na základě pohlaví a etnického původu.

týkající se omezení základních práv (článek 52 Listiny) a čl. 4 odst. 1 použil kumulativní účinek dvou přídavných jmen, u kterých je rozdíl ve významu minimální: „podstatný a určující“.

40. Naproti tomu čl. 6 odst. 1, který by tvořil druhou ze jmenovaných skupin, je ustanovení zvláště zaměřené na „opodstatnění“ diskriminací – dokonce přímých – na základě věku. Článek 6 odst. 1 takto rozšiřuje možnosti odchýlení se – ale pouze ve výjimečných, přiměřených a opodstatněných případech – od zákazu diskriminace, je-li důvodem věk. Pokud jde o tento důvod, dovoluje tento článek směrnice spolu s dvacátým pátým bodem odůvodnění použít terminologii („opodstatněné“ rozdíly v zacházení), která by byla těžko přijatelná například v případě diskriminace na základě sexuální orientace nebo etnickém původu.

C – Právo na kolektivní vyjednávání

41. Okolnost, že sporné ustanovení se nachází v kolektivní smlouvě a bylo výsledkem výkonu práva na kolektivní vyjednávání sociálních partnerů (článek 28 Listiny) neznamená,

že nemá vliv na tuto oblast, jak již ostatně vyplývá z výše uvedené judikatury²². Z výše uvedeného a z dalších zvláštností projednávaného případu vyplývá, že je třeba v každém případě přihlédnout k významu této okolnosti ve větší míře, než to vyžadovaly okolnosti v jiných věcech, v nichž Soudní dvůr v minulosti rozhodl. V tomto smyslu považuji za vhodné nyní uvést první závěry ohledně dosahu práva na kolektivní vyjednávání a jeho konkrétním vlivem na projednávání případ se budu zabývat později.

42. Právo, které v současnosti obsahuje článek 28 Listiny, je omezeno na pojem „samostatnost kolektivního vyjednávání“. Uvedená samostatnost je klíčovým prvkem pro pochození vývoje evropského pracovního práva, kolem kterého se vytváří pravidla systémů demokratického zastoupení a stanoví se zákonná omezení svobody sdružování²³. Nad rámec rozdílů, které má kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech²⁴, požívá

22 — V souvislosti s článkem 28 Listiny viz Rixen, S., „Artikel 28 GRCh (Artikel II 88 VVE) Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen“, *Europäische Grundrechte-Charta*, Verlag C.H. Beck, München, 2006, s. 540.

23 — Sciarra, S., *La evolución de la negociación colectiva. Apuntes para un estudio comparado en los países de la Unión europea*, Revista de derecho Social č. 38 (2007), s. 196.

24 — V tomto ohledu lze konzultovat Lord Wedderburn, „Inderogability, Collective Agreements and Community Law“, *The Industrial Law Journal*, Oxford University Press, 1992; a Valdés Dal-Ré, „Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación“, *Relaciones Laborales*, č. 21, dvoutýdenník z 1. až 15. listopadu 2000, s. 83.

samostatnost kolektivního vyjednávání v jejich právní tradici zvláštního uznání²⁵.

pravomoc je nezbavuje povinnosti zaručit, aby všichni zaměstnanci Společenství mohli požívat ochrany stanovené ve směrnici v celém jejím rozsahu²⁶.

43. Předpokladem záruky kolektivního vyjednávání je tedy uznání hlavní role, kterou mají kolektivní smlouvy v úpravě pracovních poměrů, jež jsou jejich přirozenou oblastí působnosti, přičemž tato záruka vždy zajišťuje rozumnou rovnováhu mezi těmito smlouvami a zákonem, zvláště pak unijním právem. Výklad judikatury potvrzuje, že Soudní dvůr se snaží zajistit tuto obtížnou rovnováhu.

45. Soudní dvůr byl rovněž vyzván, aby rozhodl v mnoha případech, kdy právo na kolektivní vyjednávání vykonané „v souladu s [...] vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi“²⁷ bylo dovoláváno jako omezení použití unijního práva. V rozsudku Albany²⁸ bylo takto prohlášeno, že na kolektivní smlouvy určené ke zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek nelze použít pravidla hospodářské soutěže čl. 101 odst. 1 SFEU (dřívější článek 81). Naproti tomu v mnohých rozsudcích Soudní dvůr došel k závěru, že kolektivní smlouvy nestojí mimo rozsah působnosti ustanovení týkajících se svobod

44. V tomto smyslu Soudní dvůr rozhodl, že je v souladu s právem, aby členské státy dovolily „sociálním partnerům uskutečnit cíle sociální politiky, které má v této oblasti konkrétní směrnice“, aniž upřesnil, že „tato

26 — Rozsudky ze dne 30. ledna 1985, Komise v. Dánsko (143/83, Recueil, s. 427, bod 8) a ze dne 10. července 1986, Komise v. Itálie (235/84, Recueil, s. 2291, bod 20). Tato rozhodnutí určitým způsobem upřednostňují účinnost konkrétní směrnice před podporou kolektivního vyjednávání (v tomto smyslu Davies, P., „The European Court of Justice, National Courts, and the Member States“, *European Community Labour Law. Principles And Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Clarendon Press, Oxford, 1996, s. 121), ale jsou také jasným uznáním postavení kolektivních smluv v rámci práva Společenství.

27 — Článek 28 Listiny.

28 — Rozsudek ze dne 21. září 1999 (C-67/96, Recueil, s. I-5751). Ve stejném smyslu rozsudky ze dne 21. září 1999 Brentjens (C-115/97 a C-117/97, Recueil, s. I-6025), Drijvende Bokken (C-219/97, Recueil, s. I-6121) a Van der Woude (C-222/98, Recueil, s. I-7111). Viz rovněž rozsudek ze dne 15. července 2010, Komise v. Německo (C-271/08, Sb. rozh. s. I-7091, bod 45).

25 — K této okolnosti se připojuje skutečnost, jak zdůraznil generální advokát M. Jacobs ve svých již uvedených stanoviscích ve věcech Albany, Brentjens a Drijvende Bokken, že „existuje obecná shoda v tom, že kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci zabraňují nákladným pracovním sporům, procesem kolektivního a řízeného vyjednávání se snižují náklady na vyrovnání a zvyšuje se předvídatelnost a transparentnost. Určitý stupeň rovnováhy mezi vyjednávací pravomocí obou stran přispívá k zaručení vyrovnaného výsledku pro obě strany a pro společnost v jejím celku“ (stanovisko přednesené dne 28. ledna 1999, bod 181).

chráněných Smlouvou²⁹ a ještě konkrétněji, že zákaz mzdové diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, jak je upravený ve Smlouvách (články 119 a 141 ES, nyní článek 157 SFEU) a v sekundárním právu, je platný pro kolektivní smlouvy, neboť se jedná o kogentní ustanovení³⁰. Článek 19 SFEU není na rozdíl od článku 157 SFEU ustanovením určeným členským státům (jedná se o ustanovení svěřující pravomoc Radě), ale jak směrnice 2000/78, tak samozřejmě článek 21 Listiny mají tento „imperativní charakter“ vyžadovaný judikaturou.

vyloučeny z působnosti unijního práva (ani nejsou součástí oblasti, která je z hlediska vnitrostátního práva zcela vyňata z povinnosti dodržovat zákon).

VI – Analýza předběžné otázky

46. Z výše uvedených důvodů je třeba dojít k závěru, že samostatnost kolektivního vyjednávání si v oblasti působnosti Unie zaslouží odpovídající ochranu, i když kolektivní smlouvy nejsou součástí oblastí, jež jsou

47. Formulace předběžné otázky Bundesarbeitsgericht vyzývá k postupnému zvažování, zda se na sporné ustanovení vztahuje čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, vyložené ve světle článku 21 Listiny.

29 — Rozsudky ze dne 15. ledna 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, Recueil, s. I-47); ze dne 24. září 1998, Komise v. Francie (C-35/97, Recueil, s. I-5325); ze dne 16. září 2004, Merida (C-400/02, Sb. rozh. s. I-8471); ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, takzvaný „Viking Line“ (C-438/05, Sb. rozh. s. I-10779, bod 54); výše uvedené rozsudky Laval un Parteneri bod 98 a Komise v. Německo, body 42 až 47. Tyto rozsudky Viking Line (bod 44) a Laval (bod 91) výslovně stanoví, že i když právo na kolektivní akcí, které je upraveno rovněž v článku 28 Listiny, musí být „uznáno za základní právo, které je nedílnou součástí základních zásad práva Společenství, jejichž dodržování zajišťuje Soudní dvůr, nemění to nic na tom, že jeho výkon může podléhat určitým omezením“.

30 — Rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Defrenne (43/75, Recueil, s. 455, bod 39); ze dne 27. června 1990, Kowalska (C-33/89, Recueil, s. I-2591, bod 12); ze dne 7. února 1991, Nimz (C-184/89, Recueil, s. I-297, bod 11); ze dne 21. října 1999, Lewen (C-333/97, Recueil, s. I-7243, bod 26); ze dne 18. listopadu 2004, Sass (C-284/02, Sb. rozh. s. I-11143, bod 25) a ze dne 9. prosince 2004, Hložek (C-19/02, Sb. rozh. s. I-11491, bod 43). Viz rovněž rozsudek ze dne 8. listopadu 1983, Komise v. Spojené království (165/82, Recueil, s. 3431, bod 11).

A – K čl. 2 odst. 5 směrnice: Vyloučení směrnice z opatření případně přijatých vnitrostátní právní úpravou, která jsou nutná pro veřejnou bezpečnost a ochranu zdraví

48. Podle čl. 2 odst. 5 se tato směrnice 2000/78 „nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí“. Tímto ustanovením, které je použitelné

na všechny důvody diskriminace chráněné směrnici, uznává zákonodárce Společenství možnost napětí mezi ochranou obecné zásady rovného zacházení v oblasti zaměstnání a nástroji zaručujícími další základní práva a hodnoty, přičemž výjimečně upřednostňuje tyto základní práva a hodnoty.

leteckého provozu má případně svůj přirozený základ v čl. 2 odst. 5.

49. Článek stanoví zvláště tři druhy opatření nutných v demokratické společnosti: opatření nutná pro veřejnou bezpečnost (k nimž patří zvláště udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům), opatření nutná pro ochranu zdraví a konečně opatření nutná pro záruku práv a svobod lidí obecně.

51. Jedná se o případ, kdy zaprvé ustanovení vyžaduje přijetí opatření „vnitrostátními právními předpisy“, což je výraz, který je dle uvážení restriktivnější než obecnější výraz „mohou členské státy stanovit“, který, jak bude dále uvedeno, používají čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. I když uznáme, že použitá terminologie není zcela jednoznačná, její výklad spolu se zbývajícím částí věty dovoluje pochopit, že úvahy, které mohou vést k neuznání směrnice, musí být přijaty přinejmenším a každopádně veřejnoprávní mocí³¹. Je-li tomu tak, nezdá se, že by samotné přijetí takového opatření konkrétními sociálními partnery splňovalo jakýmkoli způsobem požadavky čl. 2 odst. 5 směrnice.

50. Předkládající soud se ptá, zda by ochrana bezpečnosti leteckého provozu, na kterou se vztahuje toto ustanovení, mohla odůvodňovat sporné opatření. Těžko nesouhlasit s tím, že ochrana bezpečnosti leteckého provozu lze považovat jednak za součást veřejné bezpečnosti, jednak, jak navrhuje německá vláda, za opatření pro ochranu zdraví lidí (ať už se jedná o členy posádky, cestující v letadle nebo obyvatele přelétávaných oblastí). Domnívám se, že opatření určené k záruce bezpečnosti

52. Na druhou stranu, ačkoli je pravda, že sociální partneři mohou vzít při kolektivním

31 — Například ve výše uvedené věci Petersen dotčené opatření (maximální věková hranice pro smluvní zubaře) bylo přijato aktem zákonné povahy (viz bod 11 rozsudku). Z tohoto hlediska a vzhledem k tomu, že dovolávaným cílem byla ochrana zdraví, by mohl být stanovený rozdíl v zacházení zahrnut pod tento čl. 2 odst. 5. Ale nebylo tomu tak, neboť nebyl koherentní, jelikož nebyl použit na nesmluvní zubaře.

vyjednávání v úvahu cíle, které zpočátku nespádají do jejich oblasti působnosti, čl. 2 odst. 5 výslovně odkazuje na opatření, která jsou „nutná“ k dosažení uvedených cílů. Podle mého názoru uvedené přídavné jméno nejenom odkazuje na nutnost kontroly přiměřenosti konkrétního opatření k dosažení uvedeného cíle, ale také poukazuje na skutečnost, že se musí jednat o opatření, které podstatným způsobem přispěje k dosažení tohoto cíle. Výjimečný charakter veškerých odchýlení od zásady zákazu diskriminace (nezapomeňme, že o ní se jedná v tomto článku) znamená, že se nemůže jednat o opatření přispívající k veřejné bezpečnosti a ochraně zdraví pouze druhotně, ale musí to být ustanovení přijaté zvláště s těmi cíly, které si zasluží zvláštní ochranu.

zákonnou oblasti vlivu sociálních partnerů³². Cíle čl. 2 odst. 5 vyžadují téměř naprosto jednotné jednání, a tedy neslučitelné s kolektivním vyjednáváním, které vede k regulaci, samozřejmě plurální³³.

54. Z výše uvedených důvodů se tedy domnívám, že čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 neodůvodňuje ustanovení kolektivní smlouvy, podle kterého z důvodu zajištění bezpečnosti leteckého provozu končí pracovní poměr pilotů dosažením věku 60 let.

B – K čl. 4 odst. 1 směrnice: Zvláštní režim podstatných a určujících profesních požadavků

53. Domnívám se tedy, že přijetí rozhodnutí v oblasti veřejného pořádku, bezpečnosti a zdraví je již pro svoji povahu v pravomoci vnitrostátních orgánů a je zásadně postaveno mimo vlastní oblast působnosti kolektivního vyjednávání s výhradou možnosti nějakého nepřímého a každopádně druhotného vlivu. Konečně, nejedná se o oblasti, s kterými by mohly strany volně nakládat, a tudíž přesahují

55. Článek 4 odst. 1 dovoluje členským státům „stanovit, že rozdíl v zacházení na

32 — Rozsudek ze dne 18. prosince 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Sb. rozh. s. I-11767) se zabýval, i když ve velmi odlišném kontextu, vztahem mezi kolektivními smlouvami a opatřeními týkajícími se veřejného pořádku a poukazoval na to, že sociální partneři, „kteří nejsou veřejnoprávními subjekty“, se nemohou v rámci kolektivního vyjednávání dovolávat čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb „k tomu, aby uplatnili důvody veřejného pořádku za účelem prokázání slučitelnosti takové kolektivní akce, jaká je dotčena v původním řízení, s právem Společenství“ (bod 84). V podobném smyslu rozsudek ze dne 19. června 2008, Komise v. Lucembursko (C-319/06, Sb. rozh. s. I-4323).

33 — V tomto smyslu je třeba připomenout důležitost výše uvedeného rozsudku Petersen, který přispěl ke koherenci opatření v rámci tohoto čl. 2 odst. 5 směrnice (body 61 a 62 rozsudku).

základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“.

uvést, že uvedený cíl by mohl být legitimním cílem ve smyslu tohoto článku.

2. Rozdíl v zacházení založený na „vlastnosti související s“ důvodem diskriminace

56. Předpokladem tohoto ustanovení (provedené do německého práva § 8 AGG a případně použitelné na všechny důvody diskriminace chráněné směrnicí) je splnění velmi striktních požadavků: zaprvé diskriminační opatření musí sledovat „legitimní cíl“; zadruhé musí být založeno na „vlastnostech souvisejících s“ důvodem diskriminace; zatřetí uvedená vlastnost diskriminace musí být „podstatný[m] a určující[m]“ a také přiměřeným profesním požadavkem.

58. Zadruhé je třeba připomenout, že čl. 4 odst. 1 dovoluje odůvodnit rozdíl v zacházení „na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1“. Tato formulace vyzývá k rozlišení mezi vlastním důvodem diskriminace a vlastností s ním související. Pro odůvodnění rozdílu v zacházení musí právě tato vlastnost související s diskriminací, a nikoli samotný důvod diskriminace³⁴, představovat „podstatný a určující profesní požadavek“.

1. Legitimní cíl

57. Zaprvé, pokud jde o dovolávaný cíl, kterým je bezpečnost leteckého provozu, opomíjeme-li úvahy, zda se ho lze dovolávat v rámci kolektivního vyjednávání, přísluší pouze

59. V projednávaném případě by důvodem diskriminace byl samozřejmě věk, takže „vlastnosti související s“ ním by v tomto případě byly konkrétní fyzické a psychické schopnosti, jejichž ztráta je spojená s vyšším věkem, což pro naše účely znamená věkovou hranici stanovenou, tak říkajíc *a priori*.

³⁴ — Rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Wolf (C-229/08, Sb. rozh. s. I-1, bod 35).

3. „Podstatný a určující“ profesní požadavek

vlastnosti spojené s věkem nebo jiným důvodem diskriminace vážně snižuje (nebo v souladu s ustanovením „podstatně a určujícím způsobem“) schopnost osoby vykonávat tuto činnost řádně a efektivně.

60. Pokud jde o „podstatný a určující“ profesní požadavek, je čl. 4 odst. 1 bezpochyby jednoznačný: dvě přídavná jména „podstatný a určující“ jasně restriktivně vykládají možnosti, které nabízí toto ustanovení „pro výjimku z individuálního práva zakotveného ve směrnici“³⁵. Vyplývá to také z dvacátého třetího bodu odůvodnění směrnice 2000/78, podle kterého způsob odůvodnění čl. 4 odst. 1 lze použít „za velmi omezených okolností“, které v každém případě „musí být zařazeny do informací předkládaných členskými státy Komisi“.

61. Judikatura dokládá rozvázné použití této výjimky a úmysl vykládat ji restriktivně, ale přiznává, že pod tuto výjimku lze zařadit i takové případy, v nichž s přihlédnutím k zvláštní povaze dotyčné pracovní činnosti splnění

62. Výše uvedený rozsudek Wolf je doposud jediným případem, ve kterém Soudní dvůr uznal splnění této výjimky čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78. Jednalo se právě o věc týkající se diskriminace na základě věku, ve které bylo rozhodnuto, že ustanovení je možné použít k odůvodnění vnitrostátní právní úpravy, která stanoví maximální věkovou hranici pro přijímání na pracovní místo ve střední technické složce hasičů na 30 let. V odůvodnění rozsudku Wolf se výslovně odkazovalo na devatenáctý bod odůvodnění směrnice 2000/78, ve kterém se upřesňuje, že tato směrnice nevyžaduje, aby policie, vězeňské nebo „záchranné“ služby „zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat veškeré funkce, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k legitimnímu cíli zachování operační schopnosti uvedených služeb“³⁶. Podle mého názoru je pravděpodobné, že vztah věci Wolf k ochraně veřejné bezpečnosti, která je zřejmým cílem vyplývajícím z tohoto bodu odůvodnění, měl určitý vliv na tehdejší rozhodnutí Soudního

35 — V tomto ohledu se lze obdobně dovolávat rozsudků ze dne 15. května 1986, Johnston (222/84, Recueil, s. 1651, bod 36) a ze dne 26. října 1999, Sirdar (C-273/97, Recueil, s. I-7403, bod 23), který vyžadují přesný výklad původního čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207 (původní znění), ustanovení obdobně tomu, které je zde analyzováno, ale výlučně použitelné v oblasti diskriminace na základě pohlaví (ve znění směrnice 2002/73 Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. září 2003 bylo převzato ustanovení do čl. 2 odst. 6 směrnice 76/207 v podobném znění jako čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78).

36 — Bod 38 výše uvedeného rozsudku Wolf.

dvora, který se rozhodl odůvodnit opatření použitím bez návrhu čl. 4 odst. 1, aniž postupoval způsobem, který navrhovali účastníci řízení, a to použití čl. 6, odst. 1³⁷.

63. S ohledem na tuto judikaturu by tedy nic nemělo bránit tomu, abychom v zásadě přihlédly k čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 v případě věkových omezení při výkonu povolání s takovým cílem, jakým je zaručit bezpečnost leteckého provozu u tak zvláštního povolání, jakým je povolání pilota. Problémem však je, že to není přesně smyslem sporného vnitrostátního opatření ani nespadá do jeho rozsahu.

64. Je skutečně obtížné zpochybnit relevantnost věku pro výkon této

37 — Také v judikatuře týkající se výše uvedeného čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207 se setkáváme hlavně s případy souvisejícími s veřejnou bezpečností. Po odmítnutí „existence obecné výhrady vlastní Smlouvě, která by vylučovala veškerá opatření přijatá z důvodu veřejné bezpečnosti z oblasti působnosti práva Společenství“ (zvláště pak „existenci obecné výhrady zásady rovného zacházení pro muže a ženy zahrnující taková opatření organizace vojenské služby, jejichž důvodem je ochrana veřejné bezpečnosti“) se Soudní dvůr domníval, že by mohlo najít odůvodnění v čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207 vyloučení žen z provádění takových činností jako jsou činnosti policie vykonávané v situaci závažných vnitřních nepokojů (již uvedený rozsudek Johnston, body 36 a 37), z práce vězeňské stráže (rozsudek ze dne 30. června 1988, Komise v. Francie, 318/86, Recueil, s. 3559, body 11 až 18), nebo ze služeb bojových jednotek jako jsou Royal Marines (výše uvedený rozsudek Sirdar, body 29 až 31). Naproti tomu nelze odůvodnit ustanovení, které vylučuje ženy ze všech vojenských povolání, ve kterých se používají zbraně (rozsudek ze dne 11. ledna 2000, Kreil, C-285/98, Recueil, s. I-69, body 25 až 29).

činnosti³⁸. Navíc skutečnost, že mezinárodní právní úprava jako v JAR-FCL 1.060a stanoví pro piloty určitá omezení pro věk mezi 60 a 65 lety (mohou létat pouze v případech, že v posádce je další pilot mladší 60 let) může poukazovat nejenom na skutečnost, že povolání pilota vyžaduje zvláštní fyzické a psychické schopnosti, ale také že dosažení věku 60 let může mít v této oblasti konkrétní následky.

65. Domnívám se však, že vzhledem k tomu, že jak vnitrostátní předpis, tak mezinárodní předpisy umožňují létat – i s konkrétními omezeními – až do dosažení věku 65 let, nižší věková hranice by nemohla být výjimkou uvedenou v čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.

66. Podle mého názoru se vzhledem k mezinárodní úpravě výkonu tohoto povolání v současné době jeví požadavek, aby piloti byli mladší 65 let, jako podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání pilota ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice. Pouhá

38 — Sám Bundesarbeitsgericht například v rozsudku ze dne 20. února 2002 uváděl případ dvou pilotů vojenských letadel, u kterých byla stanovena zákonná věková hranice 41 let, jako indicií toho, že zákonodárce měl za to, že určité fyzické a psychické schopnosti se začínají po uvedeném věku snižovat (BAG v 20.02.2002 AP Nr. 18 BGB § 620 Altersgrenze, § 611 Luftfahrt). V mnoha dalších případech vyřešených v minulosti Bundesarbeitsgericht vycházel tento soud „z empirických lékařských údajů, podle kterých personál v kabině letadel je vystaven velmi intenzivnímu fyzickému a psychickému vypětí, což zvyšuje riziko poruch schopností následkem věku a neočekávaných chybných reakcí“.

skutečnost, že takový mezinárodní předpis, jako je JAR-FCL 1.060a, stanoví tuto věkovou hranici absolutně a obecně, je dostatečným důkazem podmínek, které vyžaduje uvedené ustanovení směrnice.

zákazu diskriminace, který je jejím cílem, konkrétně čl. 2 odst. 5 a čl. 4 odst. 1 nedovolují prohlásit doložku dotyčné kolektivní smlouvy za slučitelnou s unijním právem. Zbývá nám zabývat se uvedenou doložkou z hlediska ustanovení zvláště určeného k větší flexibilitě platnosti zásady zákazu diskriminace na základě věku, a to článku 6. Odpověď, kterou je třeba dát ohledně tohoto ustanovení směrnice, je složitější.

67. Projednáváný případ, ve kterém je stanoveno automatické ukončení pracovního poměru pilotů konkrétní letecké společnosti z důvodu dosažení věku 60 let, je však značně odlišný. Jelikož mezinárodní předpisy dovolují, i když za určitých podmínek, pilotům starším 60 let létat, nezdá se být z tohoto hlediska logické domnívat se, že nedosažení věku 60 let představuje „podstatný a určující“ profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice. Podmínky zavedené pro osoby starší 60 let nemohou mít jiný účinek než ten, který vyplývá z jejich znění. V rámci těchto podmínek výkon tohoto povolání nenaráží na nesplnění žádného dalšího požadavku, kterého by bylo možno se dovolávat, a je tedy třeba potvrdit, že dotčené ustanovení nemůže najít oporu v čl. 4 odst. 1 směrnice.

C – K čl. 6 odst. 1 směrnice: Odůvodnění rozdílů v zacházení na základě věku

68. Na základě výše uvedeného se domnívám, že ani jedno ze dvou ustanovení směrnice určených k relativizaci dosahu kteréhokoliv

69. V souladu s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, „jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné“. Jedná se tedy o dva požadavky, které vyžaduje čl. 6 odst. 1 směrnice k odůvodnění jednoho z těchto rozdílů v zacházení: na jedné straně splnění

legitimních cílů a na straně druhé „přiměřenost a nezbytnost“ opatření.

se, že výraz „zejména“ použitý v ustanovení³⁹ znamená, že po něm následující výčet je příkladem, je demonstrativní a ne vylučující, a stejně tak jsou příkladem případy, které ustanovení následně vyjmenovává, přičemž poukazuje na druhy rozdílů v zacházení, které je možno takto odůvodnit⁴⁰. Druhy příkladů, které směrnice uvádí, však v určitém rozsahu umožňují vymezit povahu těchto odůvodnění.

1. Legitimní cíl

70. První z těchto dvou požadavků se konkrétně dovolává „legitimního cíle, zejména legitimních cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání“.

71. Dovolávání se bezpečnosti leteckého provozu jako cíle zde dotčeného opatření vyžaduje, aby bylo nejdříve určeno, zda se na takový cíl může vztahovat čl. 6 odst. 1. Následně se však budu zabývat možností spojení ochrany samostatnosti kolektivního vyjednávání s legitimním cílem sociální politiky v tak specifickém kontextu, jako je kontext projednávaného případu.

a) Cíl spočívající v bezpečnosti leteckého provozu

73. To vysvětluje, že judikatura obhajuje restriktivnější výklad ustanovení a definitivně ho tak omezuje na cíle sociální politiky obecně. Výše uvedený rozsudek *Age Concern England* výslovně stanoví, že z čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vyplývá, že cíle, které lze považovat za „legitimní“ ve smyslu uvedeného ustanovení, a v důsledku toho za cíle, které mohou odůvodnit odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku, jsou cíle z oblasti sociální politiky, jako například cíle

72. Doslovný výklad ustanovení by mohl případně zahrnovat jakýkoli legitimní cíl: zdá

39 — „Notamment“ ve francouzské verzi; „including“ v anglické; „compresi“ v italské; „erityisesti“ ve finské; „insbesondere“ v německé, všechny se stejným významem.

40 — V tomto smyslu se vyslovuje například generální advokátka E. Sharpston ve svém stanovisku k výše uvedené věci *Bartsch*, bod 110.

spojené s politikou zaměstnanosti, trhem práce či odborným vzděláváním (bod 46)⁴¹.

že jeho použití může být svěřeno sociálním partnerům⁴³.

74. Podle mého názoru z těchto rozhodnutí vyplývá závěr, že výčet v čl. 6 odst. 1 je sám o sobě demonstrativní, a neomezuje se tak na cíle „politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání“ (jediné výslovně citované), přestože jeho oblast působnosti se těžko může rozšířit nad rámec cílů sociální politiky posuzované z širokého nebo obecného hlediska, z nichž jsou tyto pouhou demonstrací či příkladem.

76. S ohledem na výše uvedené skutečnosti mám za to, že takový cíl, jakým je bezpečnost leteckého provozu, vzhledem k tomu, že zřejmě nesouvisí s oblastí sociální politiky a pracovními poměry, by nebylo možné považovat za „legitimní cíl“ pro účely čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 v tom smyslu, v jakém je tato část ustanovení vykládána judikaturou. Jak již bylo uvedeno, přirozeným místem cíle, jakým je bezpečnost leteckého provozu, by byl čl. 2 odst. 5.

75. Tento výklad je dokonale v souladu s judikaturou, která dovoluje účast sociálních partnerů ve zvláštním kontextu čl. 6 odst. 1⁴². Jelikož uvedené ustanovení povoluje přijetí opatření v rámci sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti, což jsou oblasti působnosti vlastní kolektivnímu vyjednávání, je logické,

77. V tomto ohledu vzhledem k tomu, že Bundesarbeitsgericht výslovně označuje jako cíl dotyčného opatření bezpečnost leteckého provozu, by zde mohla, pokud jde o čl. 6 odst. 1, skončit analýza případu. Skutečně je nakonec na vnitrostátním soudu, „který je jako jediný příslušný k posouzení skutkových okolností sporu, který mu byl předložen, a k výkladu použitelné vnitrostátní právní úpravy, aby posoudil důvod zachování dotyčného opatření, a identifikoval tak cíl, který toto opatření sleduje“⁴⁴. Jak jsem již dříve uvedl, mám za to, aniž chci zpochybňovat tuto poslední pravomoc předkládajícího

41 — Viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 18. června 2009, Hütter (C-88/08, Sb. rozh. s. I-5325, bod 41), jakož i výše uvedené stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Küçükdeveci (bod 37) a stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Petersen přednesené dne 3. září 2009 (bod 55). Další, ne tak přímé podpory pro tezi, lze nalézt v 25. bodu odůvodnění směrnice; ve výše uvedených rozsudcích Mangold (bod 63), Palacios de la Villa (bod 68) nebo Petersen (body 48 až 50).

42 — Viz výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa (bod 68) a rozsudek ze dne 12. října 2010, Rosenblatt (C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391, bod 41).

43 — Viz 36. bod odůvodnění směrnice, který se výslovně zmiňuje o této možnosti „pokud jde o ustanovení kolektivních smluv“.

44 — Výše uvedený rozsudek Petersen (bod 42).

soudu, že proto, abych mohl dát tomuto soudu užitečnou odpověď pro vyřešení vnitrostátního sporu, nesmí být, alespoň pokud jde o čl. 6 odst. 1, přezkum předběžné otázky omezen na hypotézu, že cílem, který sleduje sporné opatření, je bezpečnost leteckého provozu, ale tento přezkum musí zohlednit další možnosti.

79. Zprv je třeba začít připomenutím, že kolektivní smlouvy mají uznanou vlastní funkci jakožto součástí právních řádů členských států, která směřuje k dosažení cílů směrnice (36. bod odůvodnění a článek 18 směrnice). Ale o to se nejedná v projednávaném případě. Otázkou je, zda nad rámec této nesporné funkce, by mohl cíl spočívající v zachování prostoru pro kolektivní vyjednávání v této oblasti (tedy stanovení konkrétního okamžiku ukončení pracovního poměru v kontextu získání nároku na starobní důchod) nabýt vlastnosti legitimního cíle sociální politiky ve smyslu směrnice.

b) Zachování samostatnosti kolektivního vyjednávání jako legitimního cíle sociální politiky ve smyslu č. 6 odst. 1 směrnice 2000/78

78. Toto „předčasné“ ukončení pracovního poměru, stejně jako tomu bylo v dalších podobných případech projednávaných Soudním dvorem, nebylo provedeno do konkrétního vnitrostátního právního řádu jakýmkoli předpisem, ale právě kolektivní smlouvou. Podle mého názoru tato okolnost umožňuje prozkoumat alternativní formy zjišťování legitimního cíle pravděpodobně sledovaného sporným dotčeným opatřením⁴⁵. Při tomto zjišťování lze vyjít z některých dřívějších rozsudků Soudního dvora v dané oblasti, přičemž by mělo být přihlédnuto k „přirozenému vývoji“ této judikatury.

80. Je třeba poznamenat, že tato otázka, která vyvstává, není novou verzí diskuse o poměrném vážení, označíme-li to tak, „základních práv“ nebo „základních svobod“. V tomto případě je otázka jednodušší v tom smyslu, že jejím cílem je pouze určit kolektivní vyjednávání za „legitimní cíl“ sociální politiky, který může v konkrétním případě relativizovat dosah obecné zásady principu zákazu diskriminace na základě věku. Mám za to, že jak judikatura z poslední doby, tak okolnosti projednávaného případu podporují přijetí tohoto návrhu. Zprv, co se týče judikatury, od výše uvedeného rozsudku Palacios de la Villa až do výše uvedeného rozsudku Rosenblatt, se zdá být v judikatuře Soudního dvora patrná tendence, podle které doložky o ukončení pracovního poměru a současným vznikem

45 — Možnost, která byla výslovně uvedena na jednání.

nároku na starobní důchod přijaté v kolektivní smlouvě jsou přijatelné z hlediska směrnice v případě, že implicitně splňují legitimní cíl, konkrétně umožňují dalším generacím získat nárok na práci⁴⁶. Tato tendence je doplněna úvahou o funkci kolektivního vyjednávání zaručené Listinou a dále o „pružnosti“, která je vlastní kolektivní smlouvě⁴⁷.

výsledkem kolektivního vyjednávání, což napomáhá k potvrzení jeho legitimacy⁴⁸. Vezme-li tedy za základ tuto judikaturu, vyzývá Soudní dvůr k tomu, aby za konkrétních okolností připustil jako možný legitimní cíl sociální politiky zachování vlastního prostoru pro kolektivní vyjednávání⁴⁹.

81. Ve výše uvedeném rozsudku Rosenblatt měl totiž Soudní dvůr za to, že v kolektivní smlouvě lze dohodnout automatické ukončení pracovních smluv dokonce i v okamžiku, kdy je zcela jasné, že podmínky pro pokračování v dotyčné práci jsou ještě splněny, pokud od tohoto okamžiku vzniká nárok na pobírání starobního důchodu. Soudní dvůr měl za to, že taková doložka splňuje legitimní cíl spočívající v umožnění přístupu k práci mladším generacím.

83. Zadruhé na základě výše uvedeného je třeba vzít v úvahu okolnosti případu, tedy výkon povolání pilota. Skutečnost, které se navrhovatelé v původním řízení dovolávají, a sice, aby jim bylo povoleno létat až do okamžiku, kdy jim podle JAR-FCL 1.060a skončí platnost jejich pilotní licence, totiž vylučuje, a to dokonce i pokud by tomu tak bylo za podmínek stanovených pro piloty starší 60 let, jakýkoliv prostor pro legitimní vyjednávání sociálních partnerů v tomto konkrétním smyslu. Existuje-li totiž vlastnost, která skutečně činí tento projednávaný

82. Domnívám se, že tuto judikaturu nelze vyložit přesně a úplně, aniž by bylo přihlédnuto k okolnosti, že se týká opatření, které je

48 — V obecné oblasti zakázaných rozdílů v zacházení se Soudní dvůr zabýval významem skutečnosti, že diskriminace se zrodí v rámci kolektivního vyjednávání. Je možné uvést zvláště rozsudek Royal Copenhagen, ve kterém bylo stanoveno, že je-li zásada stejné odměny za práci pro muže a ženy použitelná také v případě pevné odměny v kolektivní smlouvě, vnitrostátní soud může vzít v úvahu uvedenou okolnost v okamžiku, kdy „se domnívá, že rozdíly mezi průměrnými odměnami dvou skupin zaměstnanců jsou následkem objektivních faktorů prostých jakékoli diskriminace na základě pohlaví“. Rozsudek ze dne 31. května 1995 (C-400/93, Recueil, s. I-1275, body 45 a 46).

46 — Výše uvedený rozsudek Rosenblatt (body 43 a 48).

47 — Bod 67 výše uvedeného rozsudku Rosenblatt stanoví, že „skutečnost, že je tedy na sociálních partnerech ponecháno vymezení rovnováhy mezi jejich příslušnými zájmy, poskytuje nezanedbatelnou pružnost, neboť každá ze stran může případně dohodu vypovědět“.

49 — Pokud jde o jeho zařazení do kategorie „sociální politiky“, je třeba připomenout, že článek 151 SFEU, který se nachází v úvodu hlavy X Smlouvy, jež se týká právě „sociální politiky“ Unie, řadí mezi cíle uvedené politiky „sociální dialog“ a článek 155 se ve stejné hlavě rovněž zmiňuje o dialogu mezi sociálními partnery na úrovni Unie.

případ v porovnání s předchozími případy vyřešenými judikaturou zvláštním, pak je to skutečnost, že pro výkon povolání pilota je mezinárodními předpisy stanovená obecná věková hranice, po jejímž dosažení není možné toto povolání vykonávat. S ohledem na některé argumenty uvedené v tomto řízení by kolektivní smlouvy sjednané piloty, na rozdíl od kolektivních smluv v jiných povoláních, mohly pouze ztotožnit datum automatického ukončení pracovního poměru s okamžikem skončení platnosti pilotní licence.

týkající se ukončení pracovního poměru přirozeně patří do toho prostoru nebo působnosti kolektivního vyjednávání. Jejich pouhý vliv v rámci této působnosti, v těchto oblastech, je důležitým krokem k tomu, aby jejich rozhodnutí byla legitimní, ale přesto nemohou v této oblasti jednat naprosto svobodně, jelikož v okamžiku, kdy je zjištěn legitimní cíl povolující použití čl. 6 odst. 1, je potřeba zjistit přiměřenost opatření stanoveného v uvedeném ustanovení. Znamená to, že pokud jde o povolání pilota, opatření spočívající ve stanovení v rámci kolektivního vyjednávání věku nižšího než 65 let, není v zásadě neslučitelné se směrnicí 2000/78, pokud je však přiměřené.

84. Ačkoli není nutné se zabývat tím, zda by se takto mohlo jednat o neodůvodněný faktor diskriminace mezi povoláním pilota a většinou dalších povolání, a ačkoli není nutné si klást otázku týkající se vážení dvou práv, je přinejmenším jasné, že zachování operativního prostoru kolektivního vyjednávání v této oblasti může být v zásadě uznáno za legitimní cíl sociální politiky ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice.

2. Přiměřenost opatření

85. Mám proto za to, a není nutné další upřesnění, že existuje prostor pro jednání vlastní kolektivní smlouvám, zvláštní oblast, v níž mohou legitimně působit, a ustanovení

86. Před analýzou přiměřenosti je však třeba odmítnout argument, že toto opatření není koherentní, jelikož se nepoužívá u všech

německých pilotů⁵⁰, a dokonce ani u všech pilotů skupiny společnosti Lufthansa, ale výlučně u pilotů letecké společnosti Deutsche Lufthansa. Podle mého názoru, jelikož samostatnost je neoddělitelná od kolektivního vyjednávání, je velmi obtížné vyžadovat koherenci jedné kolektivních smluv s ostatními. Není to náhodou, že je to z velké části důvod, proč mám za to, že je nemožné stanovit cíle veřejné bezpečnosti kolektivní smlouvou. Otázkou však je, jak je tomu, pokud jsou strany různých kolektivních smluv stejné, a již rozsudek Enderby ukázal, že v rámci jedné společnosti s jednou odborovou organizací by samostatnost kolektivního vyjednávání nepostačovala k vyloučení požadavku koherence dvou různých kolektivních smluv⁵¹. Nezdá se však, že strany kolektivních smluv jsou v projednávaném případě zcela shodné: jednak skutečnost, že odborová organizace „Cockpit“ vyjednala všechny zde relevantní kolektivní smlouvy skupiny společnosti Lufthansa, nevylučuje, že vyjednavací mohli být odlišni v závislosti na letecké společnosti, které se týkala kolektivní smlouva; jednak co se týče právě společnosti, mám za to, že skutečnost, že společnost Deutsche Lufthansa je spolu s dalšími leteckými společnostmi součástí skupiny společnosti Lufthansa, neznamená, že kolektivní smlouvy vyjednává

skupina společností jako taková, ale znamená to spíše, že je vyjednává každá společnost jednotlivě.

87. Vzhledem k tomu, že byl argument týkající se nedostatku koherentnosti takto odmítnut, je třeba analyzovat přiměřenost opatření. Za tímto účelem je nutné vzít v úvahu různé prvky, které jej charakterizují.

88. Zaprvé je třeba připomenout, že dotčení piloti pobírají od letecké společnosti po dobu ode dne „dřívějšího“ ukončení pracovního poměru dosažením věku 60 let až do dne, kdy mají nárok na příslušný starobní důchod dosažením věku 63 let, jako náhradu odměnu určenou pro tuto přechodnou dobu v přibližné výši 60 % výplaty v důchodovém režimu⁵².

89. Zadruhé je nutné vzít v úvahu dobu trvání opatření, která je pět let, neboť u jiné letecké společnosti by dotčený pilot mohl vykonávat své povolání (s určitými omezeními) až do 65 let. To je podle mého názoru hlavní problém z hlediska přiměřenosti sporného opatření, které nejenom zasahuje do časového prostoru nacházejícího se před věkem, po

50 — Podle obecné německé úpravy pilot starší 60 let a mladší 65 let může létat v rámci obchodní letecké přepravy, i když pouze na území SRN, a do důchodu odchází v 65 letech (§ 4 Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal).

51 — Rozsudek ze dne 27. října 1993 (C-127/92, Recueil, s. I-5535). Podle jeho bodu 22 „kdyby k odůvodnění rozdílu v odměňování postačovalo dovolat se neexistence diskriminace v každém jednotlivém vyjednávání odděleně, mohl by se zaměstnavatel ležce vyhnout zásadě rovného odměňování oddělenými vyjednáváními“ (bod 22).

52 — Podle informací poskytnutých na jednání.

kterém není dovoleno létat (65 let), ale také stanoví dřívější automatické ukončení pracovní smlouvy ve věku 60 let.

90. Rozhodně nelze tvrdit, že se jedná o náhodný časový okamžik. Po dosažení věku 60 let bylo zavedeno preventivní opatření (přítomnost druhého pilota), které je alespoň upozorněním na proces stárnutí lidského organismu. Ale tomuto druhu prevence nelze přiznat, jak již bylo uvedeno, zásadní význam.

91. Vzhledem k tomu, že veřejná bezpečnost není „tím“ důvodem, který přinutil sociální partnery, aby se dohodli na tomto opatření (i když je jeho účelem a základním smyslem), je třeba přezkoumat, zda urychlení v tak významném časovém období, jakým je pět let v profesním životě osoby, je přiměřené v porovnání s legitimním cílem zachování operativního prostoru kolektivního vyjednávání.

92. V tomto ohledu zastávám názor, že se setkáváme s nepřiměřeným preventivním opatřením přinejmenším v podmínkách výkonu povolání pilota. Zaprvé je třeba zdůraznit význam období pěti let v rámci profesního

života, který končí dosažením věku 65 let. Kromě toho zásada zákazu diskriminace na základě věku má v současnosti v unijním právu dostatečně pevné postavení pro to, aby při konfrontaci s kolektivním vyjednáváním měla v tomto ohledu výhodnější postavení. Tím nechci říct nic jiného, než že požadavky zásady zákazu diskriminace na základě věku nemusí ustupovat více, než je za daných podmínek nutné. Konečně, i když toto hledisko nezmiňuje projednávaný případ, podněty směřující k dřívějšímu ukončení pracovního poměru ovlivňují právo pracovat, zvláště pokud jde o úsek věku, který přezkoumáváme.

93. Výše uvedené mě vede k tomu, abych měl za to, že stanovením předčasného ukončení pracovní smlouvy ve věku 60 let překročila kolektivní smlouva rámec svého operativního prostoru. Navíc to také brání tomu, aby sporné opatření bylo v souladu s legitimním cílem podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

VII – Rekapitulace

94. Takové vnitrostátní ustanovení, jako je ustanovení dotčené v projednávaném případě, které povoluje automatické ukončení pracovního poměru pilotů letecké obchodní přepravy ve věku 60 let a jež bylo přijato

v kolektivní smlouvě, není opatřením podle právních předpisů jednotlivých členských států, které by bylo v demokratické společnosti nutné pro veřejnou bezpečnost nebo ochranu zdraví ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78.

požadavek věkové hranice jako výraz profesního, podstatného a určujícího požadavku, nebrání směrnice 2000/78 a zejména čl. 6 odst. 1 tomu, aby kolektivní smlouvou, s cílem spadajícím do oblasti sociální politiky, který spočívá v zachování prostoru pro kolektivní vyjednávání, stanovila automatické ukončení pracovního poměru v případě, kdy zaměstnanec má nižší věk, než je věk stanovený jako podstatný a určující profesní požadavek, pokud bude dodržena zásada proporcionality. Je však nezbytnou podmínkou, aby měl zaměstnanec v uvedeném okamžiku nárok na starobní důchod nebo aby mu až do doby, kdy mu tento nárok vznikne, byla alternativně přiznána příslušná přechodná náhrada ušlého zisku.

95. Za okolností projednávaného případu automatické ukončení pracovního poměru v důsledku dosažení 60 let není rovněž možné odůvodnit čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 zejména proto, že podmínkám vyžadovaným pro výkon tohoto povolání po dosažení uvedeného věku nelze přiznat větší účinek než ten, který uvedené podmínky vyjadřují. Naproti tomu by bylo možné mít za to, že omezení výkonu povolání pilota u těch osob, které nedosáhly hranice 65 let, by mělo být podle současných mezinárodních právních předpisů chápáno jako výraz a důsledek podstatného a určujícího profesního požadavku ve smyslu uvedeného ustanovení.

96. Je-li tomu tak, v případě takového povolání jako je povolání pilota leteckých obchodních společností, u něhož existuje

97. V každém případě vzhledem k rozporu se zásadou proporcionality a zvláště k časovému omezení stanovenému pro výkon povolání, brání směrnice 2000/78 takovému ustanovení, jako je ustanovení dotčené v tomto případě, které dovoluje ukončit pracovní poměr o pět let dříve, než je věková hranice, která představuje zásadní a určující profesní požadavek pro piloty letecké obchodní přepravy.

VIII – Závěry

98. Závěrem navrhuji Soudnímu dvoru, aby na otázku položenou Bundesarbeitsgericht (Německo) odpověděl následovně:

„Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a zejména její čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1, vykládaná ve světle článku 21 Listiny základních práv Evropské unie, brání tomu, aby bylo kolektivní smlouvou stanoveno, že pracovní poměr pilotů obchodní letecké společnosti je automaticky ukončen dosažením věku 60 let.“